

Sport Psychology

Shahid Beheshti University
Biquarterly Journal of Sport Psychology

Autumn & Winter 2024/ Vol. 8/ No. 2/ Pages 183-193

Relationship between Mental Health and Efficiency among Tehranian Volleyball Coaches: The Mediating Role of Self-Belief and Job Commitment

Saba Behnam¹, Sepideh Ghatnian^{2*} , Zohreh Afsharmand², Saeed Ghorbani³

1. PhD Student, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.
2. Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Aliabad Katool Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katool, Iran.

Received: 13/02/2022 Revised: 13/08/2022 Accepted: 10/09/2022

Abstract

Purpose: Efficiency is a complex issue that is related to multiple factors. The mental health of individuals in an organization is one of the factors related to and affecting their efficiency. Therefore, the aim of the present research was to investigate the relationship between mental health and efficiency among Tehranian volleyball coaches with the mediating role of self-belief and job commitment.

Methods: The present study was a descriptive and correlational (structural equation modeling) study. The sample included 234 volleyball coaches in Tehran who were selected through availability sampling. To measure mental health, the 31-item Mental Health Inventory by Veit and Ware (1983) was used. For self-belief, the 21-item Self-belief questionnaire by Azadi (2009) was used. For measuring job commitment, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used. To measure efficiency, the Hsu Efficiency survey (2002) was used. The data were analyzed using SPSS version 25 and Smart PLS version 3.

Results: The results showed that psychological variables of mental health and self-belief have a significant and positive relationship with efficiency. Also, the relationship between self-belief and efficiency is positive and direct. An increase in self-belief leads to an increase in the efficiency of coaches. Mental health has a significant and positive relationship with the efficiency of coaches with the mediating role of job commitment. Finally, the mediating role of self-belief in the relationship between mental health and efficiency was confirmed. Therefore, an increase in self-belief enhances the relationship between mental health and efficiency.

Conclusion: Considering the path coefficient, it can be stated that the mediating role of self-belief in the relationship between mental health and efficiency is confirmed and enhances it. Moving towards improving self-belief and efficiency in volleyball coaches is necessary and essential.

Keywords: Mental Health, Efficiency, Self-Belief, Job Commitment, Volleyball.

* Corresponding author: Sepideh Ghotnian, Tel: 09386292200, E-mail: Sepideh.ghotnian@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-7267-0199>
<http://dx.doi.org/10.48308/mbsp.2022.104466.1184>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

روانشناسی ورزش

دانشگاه شهید بهشتی

دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش

پاییز و زمستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲، صفحه‌های ۱۹۳-۱۸۳

ارتباط سلامت روان با کارایی مربیان والیبال شهر تهران: نقش میانجیگر خودباوری و تعهد شغلی

صبا بهنام^۱، سپیده قطنیان^{۲*}، زهره افشارمند^۳، سعید قربانی^۳

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

۲. استادیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴ اصلاح مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۲ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۱۹

چکیده

هدف: کارایی مقوله پیچیده‌ای است که با عوامل متعددی در ارتباط است. سلامت روانی افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر کارایی آنها است. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط سلامت روان با کارایی مربیان والیبال شهر تهران با نقش میانجی خودباوری و تعهد شغلی بود.

روش: پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی و رابطه علی (معادله ساختاری) بود. نمونه آماری شامل ۲۳۴ مربی والیبال شهر تهران بود که به روش در دسترس انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری سلامت روانی از پرسشنامه ۳۱ سوالی سلامت روانی ویت و ویر (۱۹۸۳)، برای سنجش خودباوری از پرسشنامه ۲۱ سوالی آزادی (۱۳۸۹)، برای سنجش تعهد شغلی از پرسشنامه تعهد شغلی مینه سوتا (MSQ) و برای سنجش کارایی روانی از پرسشنامه کارایی هسو (۲۰۰۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس نسخه ۲۵ و اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳ تحلیل شد.

نتایج: نتایج نشان داد متغیرهای روانشناختی سلامت روان و خودباوری با کارایی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین ارتباط خودباوری با کارایی بصورت مثبت و مستقیم است و با افزایش خودباوری، کارایی مربیان نیز افزایش می‌یابد. سلامت روان بر کارایی مربیان با نقش میانجی تعهد شغلی ارتباط مثبت و معنادار دارد. در نهایت، نقش میانجیگر خودباوری در خصوص ارتباط سلامت روانی با کارایی تایید شد، لذا با افزایش ادراک خودباوری ارتباط سلامت روانی با کارایی افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: باتوجه به ضریب مسیر، می‌توان اظهار داشت نقش میانجیگر خودباوری در خصوص ارتباط سلامت روانی با کارایی تایید و باعث ارتقای آن می‌شود. حرکت به سمت ارتقای خودباوری و کارایی در مربیان والیبال کشور امری لازم و ضروری است.

واژه‌های کلیدی: سلامت روانی، کارایی، خودباوری، تعهد شغلی، والیبال.

* Corresponding author: Sepideh Ghotnian, Tel: 09386292200, E-mail: Sepideh.ghotnian@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-7267-0199>

<https://dx.doi.org/10.48308/mbsp.2022.104466.1184>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در سالیان اخیر رویکرد آسیب شناختی به مطالعه سلامتی انسان، مورد انتقاد قرار گرفته و مفهوم سلامت روان تغییر نموده است (۱). مدت‌ها سلامت روان به عنوان نبود آسیب روانی نامیده می‌شد. نظریه‌هایی مانند نظریه خودشکوفایی مازلو و بالیدگی آلپورت این فرض بنیادین را پذیرفته و از آن بهره‌جسته‌اند. به دنبال ظهور این نظریه‌ها و جنبش روان‌شناسی مثبت که بر ویژگی‌های مثبت سلامت روان و رشد توانایی‌های فردی تأکید کرده‌اند، گروهی از روان‌شناسان به جای اصطلاح سلامت روان از بهزیستی روان شناختی استفاده کرده‌اند، زیرا معتقدند که این واژه بیشتر ابعاد مثبت را به ذهن متبادر می‌کند (۲). در این راستا مدل‌هایی مانند مدل جاهودا، مدل بهزیستی ذهنی داینر و مدل چندعاملی بهزیستی روان شناختی ریف تدوین شده‌اند که در تعریف و تبیین سلامت روان به جای تمرکز بر بیماری و ضعف بر توانایی‌ها و داشته‌های فرد تأکید نموده‌اند (۳). امروزه تأکید سازمان جهانی بهداشت نیز بیشتر بر جنبه مثبت سلامت روان است. بر طبق این نظر سلامت روان بعنوان حالتی بهزیستی تعریف می‌شود که افراد توانایی‌های خود را تشخیص می‌دهند قادر به مقابله با استرس‌های عادی زندگی هستند و می‌توانند به طور مولد و مؤثر فعالیت داشته‌اند و در جامعه خود مشارکت کنند (۴). حرکت روانشناسی مثبت و دیدگاه‌های اجتماعی در سلامت عمومی سلامت روان و بهزیستی باعث توجه بیشتر به گسترش مقیاس‌های استاندارد شده برای اندازه‌گیری سلامت روان منطبق بر بهزیستی هدفمندی در زندگی پذیرش خود تسلط بر استقلال و روابط مثبت با دیگران تشکیل شده است. برای افزایش حساسیت اندازه‌گیری در سنجش سلامت، روان باید نشانه‌هایی از بهزیستی روان شناختی در نظر گرفته شود. درواقع، نسبت کمی از جمعیت عادی مردم نشانه‌های درماندگی روان

شناختی را نشان می‌دهند (۵). همچنان که فراوانی یا شدت نشانه‌های درماندگی در جمعیت پیش‌بینی‌کننده اختلالات روان‌پزشکی است، عواطف مثبت نیز در تشخیص افتراقی مفید است؛ به عنوان مثال نمره پایین در عواطف، مثبت عامل حیاتی در تشخیص افسردگی از اضطراب و اختلالات دیگر است (۶). از طرفی ترکیبی از اندازه‌گیری درماندگی و بهزیستی روان شناختی در مطالعات اپیدمیولوژیکی ملی اهمیت دارد که به کنترل وضعیت سلامت ملی و پیش‌بینی سلامت روان مربوط است (۷).

سلامت کاری و روانی افراد در سازمان به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل خودآگاهی، خودشناسی و فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره است (۸). باورها و نگرش افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر کارایی روانی است (۹). نگرش مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی، هنجارها، ارزش‌ها، احساسات، ایده‌ها، تفکرات، اندیشه‌ها و معانی است که تعیین می‌کند شخص در یک موقعیت خاص چگونه رفتار کند. خودباوری، از دیگر متغیرهایی است که همواره مورد توجه محققین قرار گرفته است. به نظر می‌رسد ابعاد مختلف خودباوری و میزان ادراکی که مربیان والیبال در شهر تهران از آن در محیط کار خود بدست می‌آورند و تاثیراتی که این یافته‌ها بر کارایی خواهند داشت، نیاز به مطالعه و بررسی بیشتر دارد (۱۰). در این خصوص تعهد شغلی نگرشی است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغل یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (۱۱). رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد، به عبارتی دیگر در یک ارزیابی کلی نشان می‌دهد که آیا فرد احساس مثبتی به عوامل شغلی خود دارد یا نه؟ این ارزیابی شامل ویژگی‌های شغلی ادراک شده، احساسات کاری و محیط کاری می‌شود (۱۲).

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل، کلیه مربیان ورزشی در رشته والیبال در شهر تهران به (۵۶۰ نفر) بود. تعداد نمونه های مورد پژوهش در این تحقیق با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر و به روش نمونه گیری دردسترس، به عنوان نمونه آماری انتخاب می گردند.

ابزار اندازه گیری

پرسشنامه سلامت روانی از وایت و ویر (۱۹۸۳): جهت ارزیابی سلامت روانی مربیان از پرسشنامه ۳۱ سوالی سلامت روانی ویت و ویر (۱۹۸۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو مولفه بهزیستی روانشناختی (۱۱ سوال) و درماندگی روانشناختی (۲۰ سوال) است. روایی و پایایی آن در مطالعات متعددی مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه خودباوری آزادی (۱۳۸۹): برای سنجش خود باوری از پرسشنامه ۲۱ سوالی آزادی (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای مولفه عزت نفس (۹ سوال) و کارآمدی شخصی (۱۲ سوال) است. آزادی (۱۳۸۹) روایی و پایایی پرسشنامه در سطح مطلوب گزارش نموده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. پرسشنامه تعهد شغلی مینه سوتا (MSQ): برای سنجش و ارزیابی تعهد شغلی مربیان از پرسشنامه تعهد شغلی مینه سوتا (MSQ) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ۶ مولفه نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو روانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات متعددی مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه کارایی سازمانی هسو (۲۰۰۲): برای سنجش کارایی روانی از پرسشنامه کارایی سازمانی هسو (۲۰۰۲) استفاده شد. پرسشنامه حاضر دارای ۱۹ سوال و ۴ مولفه تصمیم گیری (۵ سوال)، سازماندهی (۵ سوال)، ارتباطات

برای رسیدن به توسعه پایدار در هر جامعه ای علاوه بر برنامه ریزی، مدیریت صحیح و استفاده از فن آوری مناسب، استفاده از منابع انسانی کارآمد و اثر بخش اهمیت بسیاری دارد. جامعه ای که نیروی انسانی سالم و شادابی داشته باشد، این امکان را خواهد داشت که در جهت توسعه واقعی، سریع تر گام بردارد. همچنین جامعه ای که دارای افرادی توانمند و قدرتمند باشد، افرادی که در آن خدمت می کنند بدون شک به لحاظ روانی از سلامت مناسبی برخوردار هستند. مربیان ورزشی رکن اصلی در صنعت ورزش هستند. شغل مربیگری ویژگی هایی دارد که یکی از مهم ترین آنها سلامتی و توانایی جسمانی است. تداوم خدمت مؤثر در مربیگری نیز مستلزم حفظ سلامتی جسمی و روحی است. به دلیل ویژگی های ذاتی، حرکت و غلبه بر خستگی توأم است؛ مربیان ورزش متولی اصلی برنامه ریزی برای ارتقاء و افزایش توان جسمانی و گسترش آمادگی جسمانی ورزشکاران می باشند. توجه به عوامل مرتبط با کارایی روانی مربیان ورزش می تواند نقشی کلیدی در توسعه توان ورزشی افراد ایفا نماید. از سویی دیگر غفلت از نقش ورزش و برنامه ریزی برای توسعه و گسترش قابلیت های جسمانی توسط مسئولان مربوطه و مربیان می تواند باعث ضعف و افت توان و آمادگی جسمانی سرمایه انسانی گردد و بالطبع خسارات جبران ناپذیری وارد نماید. لذا این پژوهش در پی آن است تا ضمن تبیین دقیق رابطه علی بین سلامت روانی با کارایی روانی، تاثیر هر یک از متغیرهای میانجی بر کارایی را بشناسد و با توصیف و تحلیل نقاط ضعف و قوت متغیرهای ذکر شده، در جهت رفع معایب و کاستی های موجود و همچنین تقویت نقاط قوت، گامی مهم در بالا بردن راندمان و کارایی مربیان ورزشی در رشته والیبال در شهر تهران بردارد.

روش شناسی پژوهش

روش شناسی پژوهش برحسب هدف کاربردی و به لحاظ روش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی است همچنین روش جمع آوری داده های آن از نوع میدانی بود.

جامعه و نمونه آماری

زیر دیپلم، ۷/۳ درصد کاردانی، ۵۱/۷ درصد کارشناسی، ۳۳/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۸/۴ درصد دکتری بود.

برای اطمینان از کیفیت نتایج این مطالعه توضیحی-پیش‌بینی‌کننده (۱۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) اجرا شد. این انتخاب براساس دلایلی چون آزمایش یک چارچوب نظری از منظر پیش‌بینی و نیاز به نمرات متغیر پنهان برای تحلیل‌های بعدی و همچنین انجام یک تحقیق افزایشی بود (۱۶). لازم به ذکر است برای ارزیابی PLS-SEM از آخرین دستورالعمل پیشنهاد شده توسط قاسمی و همکاران (۲۰۲۰) و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است.

ارزیابی مدل پژوهش بصورت یک مدل اندازه‌گیری کلی

در آزمون مدل مفهومی پژوهش بر مبنای توصیه‌های هنسلرو رینگل (۲۰۲۲) و هایر و همکاران (۲۰۱۹)، عمل شد، که معتقد هستند مدل‌های که اجزایی چندگانه دارند و روابط آنها پیچیده است و بنا است نقش همزمان متغیرها آزمون شود، لازم است به صورت کلی مدل آزمون گردد، چراکه آزمون روابط بصورت مجزا نتایج را نشان می‌دهد که با نتایج آزمون کلی مدل متفاوت است و نمی‌توان تفسیر واحدی از اثرات همزمان متغیرها ارائه کرد.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

این ارزیابی شاخص‌های پایایی، پایایی همسانی درونی، روایی همگرا و روایی واگرا است (۱۵). ارزیابی پایایی شاخص‌ها با بررسی همبستگی‌های بین هر آیت‌م و سازه انجام شد (۱۶)، که به‌عنوان بارهای مرکب یا وزن همبستگی اقلام شناخته می‌شود (۱۷). ارزیابی پایایی شاخص‌ها با ارزیابی پایایی همسانی درونی دنبال شد. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) و همچنین ضریب پایایی همگون مورد استفاده قرار گرفت (۱۸). ارزیابی برآوردهای پایایی نشان داد که همه تخمین‌ها بالای ۰/۷ و زیر ۰/۹۵ و مطلوب بودند، که نشان‌دهنده عدم نگرانی از نظر پایایی همسانی درونی است. سپس روایی همگرا از طریق بررسی

بین کارکنان (۳ سوال) و تعهد شغلی (۶ سوال) است. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات متعددی مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد

روش اجرا

جهت اجرای پژوهش ابتدا مکاتبات لازم جهت اجرای پژوهش با فدراسیون والیبال انجام و مجوزهای لازم اخذ شد. در مرحله بعد، پرسشنامه‌های مورد استفاده بین مربیان توزیع، تکمیل و جمع‌آوری شد. در این پژوهش مشارکت افراد کاملاً اختیاری و در هر زمانی آن‌ها برای انصراف از تکمیل پرسشنامه‌ها آزاد بودند. در پرسشنامه از آوردن گزینه نام افراد خودداری و همچنین به پاسخ‌دهندگان این اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها به‌صورت محرمانه خواهد ماند.

تحلیل آماری

تحلیل یافته‌ها نیز در دوبخش صورت پذیرفت؛ بخش نخست با بهره‌گیری از آمار توصیفی جمعیت شناختی مشارکت-کنندگان را مورد بررسی قرار داد، در بخش دوم آمار استنباطی از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور استفاده شد که در دو بخش مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) و مدل درونی (مدل ساختاری) استفاده شد، که برای ارزیابی داده‌ها از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس نسخه ۲۵ و اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در بخش اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد ۶۵/۴ درصد از نمونه آماری متاهل و ۳۴/۶ درصد از نمونه آماری مجرد بوده‌اند. همچنین ۱۰/۹ درصد از نمونه آماری دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۴۱/۶ درصد از نمونه آماری دارای سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۰/۱ درصد از نمونه آماری دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۷/۴ درصد از نمونه آماری دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند. میزان تحصیلات ۰/۳ درصد از نمونه آماری دیپلم و

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ارزیابی شد. که تمامی AVE ها بالای ۰/۵ است. بررسی اندازه گیری AVE تولید شده از هر سازه نشان داد

جدول ۱. برآورد پایایی و روایی همگرا مدل اندازه گیری

متغیر	آلفا کرونباخ	ضریب پایایی همگون	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
سلامت روانی	۰/۹۶۰	۰/۹۶۱	۰/۹۶۳	۰/۵۲۴
بهبودی روانشناختی	۰/۸۶۱	۰/۸۶۳	۰/۸۹۶	۰/۵۹۰
درماندگی روان شناختی	۰/۹۰۰	۰/۹۰۲	۰/۹۲۳	۰/۶۶۷
کارایی	۰/۹۴۶	۰/۹۵۳	۰/۹۵۲	۰/۵۱۹
تصمیم گیری	۰/۸۹۵	۰/۸۹۷	۰/۹۲۳	۰/۷۰۵
سازماندهی	۰/۸۲۱	۰/۸۷۱	۰/۸۷۶	۰/۵۹۶
تعهد	۰/۹۳۹	۰/۹۴۰	۰/۹۵۱	۰/۷۶۶
ارتباطات بین کارکنان	۰/۸۹۳	۰/۸۹۴	۰/۹۳۴	۰/۸۲۴
خود باوری	۰/۹۷۳	۰/۹۷۳	۰/۹۷۵	۰/۶۴۷
عزت نفس	۰/۹۴۶	۰/۹۴۷	۰/۹۵۵	۰/۷۰۱
کارآمد شخصی	۰/۹۶۰	۰/۹۶۰	۰/۹۶۵	۰/۹۶۹
تعهد شغلی	۰/۹۲۳	۰/۹۲۷	۰/۹۴۶	۰/۸۱۴
نظام پرداخت	۰/۸۷۹	۰/۸۸۳	۰/۹۲۵	۰/۸۰۵
نوع شغل	۰/۹۳۲	۰/۹۳۲	۰/۹۵۱	۰/۸۳۰
فرصت های پیشرفت	۰/۸۳۴	۰/۸۵۳	۰/۹۰۳	۰/۷۵۷
جو روانی	۰/۸۶۷	۰/۸۷۱	۰/۹۳۸	۰/۸۸۲
سبک رهبری	۰/۹۱۵	۰/۹۱۵	۰/۹۴۰	۰/۷۹۶
شرایط فیزیکی	۰/۷۹۵	۰/۸۰۳	۰/۸۷۹	۰/۷۰۸

۰/۹ باشد روایی واگرا قابل قبول است (۱۶). نتایج ارزیابی ما در جدول ۲ نشان داد که تمام مقادیر HTMT کمتر از ۰/۹ است. از این روایی واگرا بر اساس شاخص مذکور در مدل اندازه گیری پژوهش در بین متغیرهای نام برده مورد تایید می باشد.

در آخرین مرحله، براساس شاخص (HTMT) روایی واگرا (۱۸)، مطابق توصیه های ارائه شده توسط قاسمی و همکاران (۲۰۲۰) ارزیابی شد. ما دستورالعمل های ارزیابی پیشنهادی فرانک و سارستدت (۲۰۱۹) را برای ارزیابی مقادیر HTMT در نظر گرفته شد. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از

جدول ۲. روایی واگرا براساس HTMT

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. سلامت روانی				
۲. کارایی	۰/۵۷۰			
۳. خود باوری	۰/۸۰۳	۰/۶۳۳		
۴. تعهد شغلی	۰/۸۹۴	۰/۶۴۷	۰/۸۵۵	۰/۷۰۸

به ۳ و کمتر باشد (۱۶). با این حال، مسائل مربوط به هم-خطی می تواند در مقادیر کمتر از 3 VIF نیز رخ دهد و زمانیکه 5 VIF یا بالاتر باشد نشان دهنده مسائل خطی حیاتی در میان سازه های اندازه گیری شده است (۱۰). نتایج ارزیابی در جدول ۳ نشان داد همه مقادیر VIF به جزء فرصت های بازار که اندکی از ۵ بزرگتر است و ناچیز است، کمتر از حد ۵ است (۱۷). در مرحله بعد، یک آزمون یک دامنه از راه اندازی صدک در سطح معنی داری ۵ درصد و با ۱۰۰۰۰ نمونه فرعی (۲۰) برای تست فرضیه ها اجرا شد.

ارزیابی مدل ساختاری

ارزیابی مدل ساختاری در این مطالعه شامل بررسی هم خطی میان سازه های برونزا، تست معناداری و ارتباط ضرایب مسیر و همچنین اثرات غیرمستقیم، ارزیابی قدرت پیش بینی مدل های درون- نمونه و برون- نمونه، بررسی f^2 اندازه اثر و همچنین سهم منحصر به فرد متغیرهای پیش بینی کننده در R^2 سازه های درونزا بود. ضریب تورم واریانس (VIF) اغلب برای ارزیابی هم خطی شاخص های شکل دهنده استفاده می شود. در حالت ایده آل، مقادیر VIF باید نزدیک

مدل از نظر تهدید رقبا ($R^2=۲۷/۵\%$) که متوسط روبه بالا می‌باشد. نتایج گزارش شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که سلامت روانی با کارایی مربیان ($\alpha=۰/۴۴۶$, $p=۰/۰۰۱$) اثر مثبت و معناداری دارد.

همچنین با ارزیابی قدرت پیش‌بینی مدل مبتنی بر مقادیر R^2 با در نظر گرفتن نقطه برش ($۰/۲۵=$ ضعیف، $۰/۵۰=$ متوسط، $۰/۷۵=$ قابل توجه) که توسط هاینر و همکاران (۲۰۱۹) پیشنهاد شده است مشخص گردید که قدرت تبیین

جدول ۳. نتایج ارزیابی مدل ساختاری

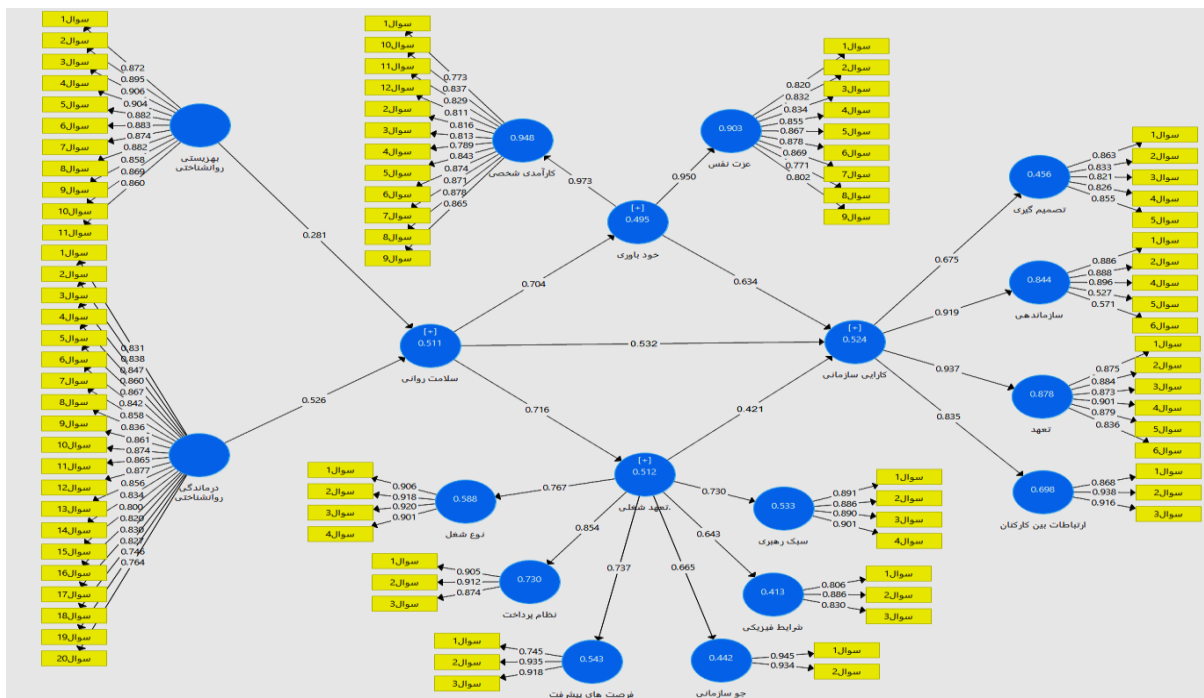
متغیر مستقل	وابسته	ضریب همبستگی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
سلامت روانی	کارایی	۰/۵۳۲	۹/۱۸۴	۰/۰۰۱	تایید

جدول ۴. نتایج ارزیابی مدل ساختاری برحسب متغیر های میانجی

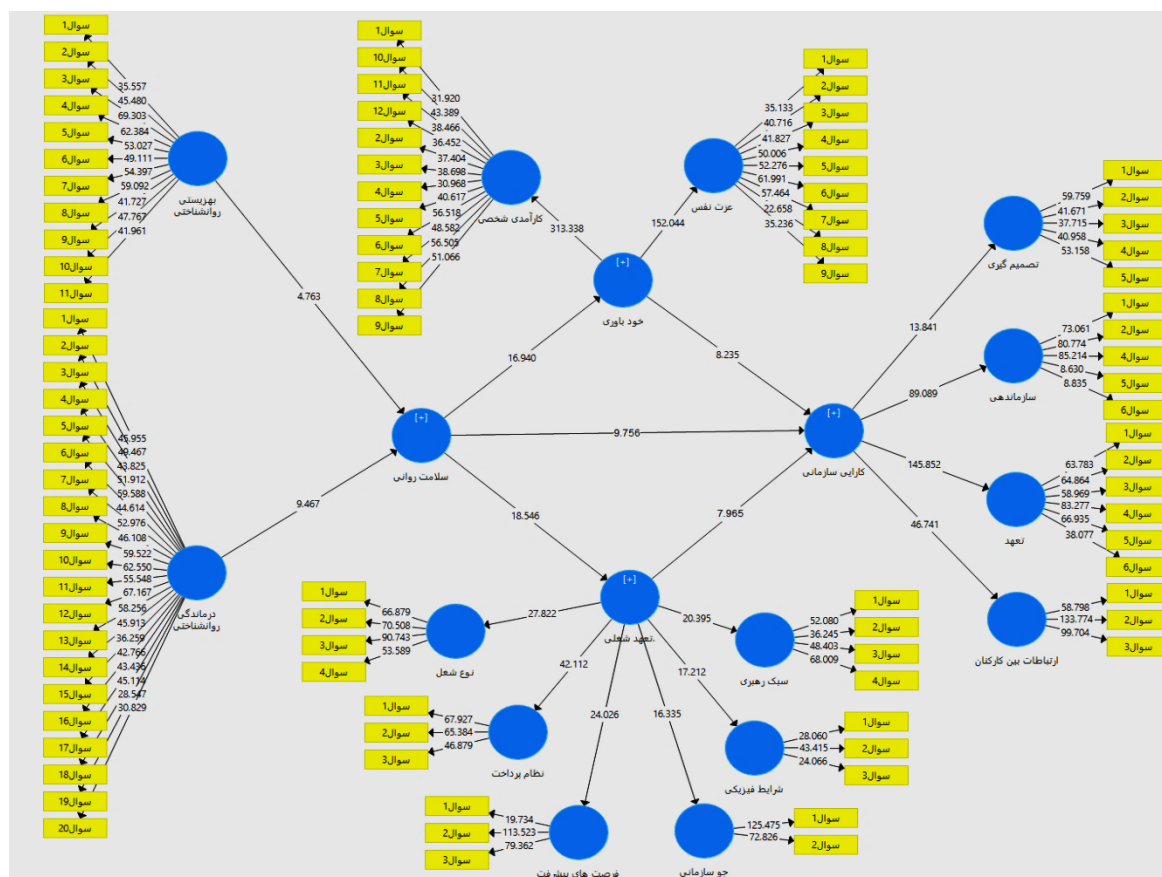
متغیر پیش بین	ملاک	میانجی	همبستگی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
سلامت روانی	کارایی	خود باوری	۰/۱۹۶	۳/۵۷۹	۰/۰۰۱	تایید
سلامت روانی	کارایی	تعهد شغلی	۰/۱۸۹	۳/۴۰۹	۰/۰۰۱	تایید

در نهایت نتایج نشان داد که سلامت روانی با تعهد شغلی از طریق خود باوری ($\alpha=۰/۱۸۹$, $p=۰/۰۰۱$) اثر مثبت و معناداری دارد.

نتایج بدست آمده در جدول ۴ نشان داد که سلامت روانی با کارایی سازمانی از طریق خود باوری ($\alpha=۰/۱۹۶$, $p=۰/۰۰۱$) اثر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۱. مدل نهایی حداقل مربعات جزئی (خروجی آماره t)



شکل ۲. مدل نهایی حداقل مربعات جزئی (خروجی استاندارد)

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به ضریب مسیر، می‌توان اظهار داشت سلامت روانی با کارایی ارتباط معنی‌دار دارد. برای بررسی بیشتر و عمیق‌تر این موضوع که کدام یک از خرده مقیاس‌های سلامت روانی نسبت به درک از سازمانی ارتباط معنی‌داری دارند از آزمون ضریب مسیر و ارزش‌تی استفاده شد. نتایج نشان داد که از بین اثر مولفه‌های مربوط به سلامت روانی بر مولفه‌های کارایی تنها ارتباط سلامت روانی اعتقادی با کارایی تصمیم‌گیری و ارتباط سلامت روانی عاطفی با کارایی سازماندهی معنی‌دار بودند.

در ادامه نتایج این تحقیق نشان داد که از دیدگاه مربیان، خودباوری با کارایی سازمانی ارتباط و با افزایش خودباوری، کارایی سازمانی افزایش می‌یابد. نقش میانجی‌گر متغیر خودباوری در خصوص ارتباط سلامت روانی با کارایی سازمانی نیز تایید شد. بنابراین

کارایی مقوله پیچیده‌ای است که با عوامل متعددی در ارتباط است. سلامت روانی افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر کارایی آنها است. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط سلامت روان با کارایی مربیان والیبال شهر تهران با نقش میانجی خودباوری و تعهد شغلی بود. نتایج نشان داد که از دیدگاه مربیان والیبال، سلامت روانی با کارایی ارتباط معنی‌داری دارد، به این معنا که ارتباط سلامت روانی با کارایی بصورت مثبت و مستقیم است و با افزایش سلامت روانی کارایی افزایش خواهد یافت. این یافته‌ها با نتایج مطالعات دیبیللا و همکاران (۲۰۲۱)، رامله و همکاران (۲۰۱۶)، مهدی کامکار و امین پاشایی (۱۳۹۷)، نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) و یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد.

استفاده نمود و نتایج مذکور مقرون به صحت و درستی باشد. نتایج حاصل از پژوهش را می توان این گونه بیان کرد که احتمالاً متغیرهایی مانند ویژگی های شخصیتی، جو سازمانی، تعهد سازمانی، و روابط بین فردی که در بهبود و پیشرفت سازمان و سلامت نیروی کار نقش بسزایی دارند می توانند بر یکی یا هر دو بعد از بعد های تعهد شغلی که خود از رضایت درونی و بیرونی تشکیل شده است تأثیر بگذارند و دارای قوت و ضعف باشند.

از طرف دیگر، گرچه یک سازمان ممکن است به دلیل دستمزد و پاداش های مختلف تعهد شغلی یک فرد را فراهم کرده باشد اما این به معنای آن نیست که رضایت درونی افراد نیز جلب شده باشد. برخی افراد علیرغم عدم تطابق و هماهنگی یک شغل با ویژگی های شخصیتی آنها، تنها به دلیل استفاده از فرصت اشتغال و تأمین معاش به آن شغل رو می آورند. بعلاوه، برخی افراد بر این اعتقاد غلط هستند که حقوق و مزایای پرداختی از طرف سازمان به آنها نتیجه زحمات آنها برای همان ساعات تعیین شده است و معتقدند نباید به کار بیشتر از آن تن داد. گاهی نوع کار و جایگاه فرد در آن کار ممکن است بر کارایی آن فرد در سازمان تأثیر داشته باشند؛ مثلاً اگر جایگاه یک فرد نسبت به مدرکش پایین تر باشد، ممکن است به انجام کار بیشتر و با کیفیت تر تمایل نداشته باشد. گاهی با وجود تعهد شغلی، جو سازمانی به گونه ای است که کارایی سازمانی را تقویت نمی کند.

تشکر و قدردانی

از تمامی مربیان شرکت کننده که به ما در اجرای این پژوهش کمک کردند سپاسگزاریم. نویسندگان اظهار می دارند که هیچ گونه تعارض منافی ندارند.

نقش میانجیگر خودباوری بصورت مثبت و مستقیم است و با افزایش ادراک خودباوری ارتباط سلامت روانی با کارایی افزایش می یابد. این یافته ها با نتایج مطالعات دین و همکاران (۲۰۱۷)، اونیل و همکاران (۲۰۲۱)، ماژانگ پالویی (۲۰۱۶)، ماین و همکاران (۲۰۱۶)، کامکار و پاشایی (۱۳۹۷) و کهندلان و خوشبختی (۱۳۹۳) همسو می باشد.

نتایج نشان داد سلامت روانی بر کارایی با نقش میانجی تعهد شغلی از دید مربیان والیبال در شهر تهران اثرگذار است. یافته های لیررر و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند یکی از عوامل ترویج انگیزه و امید در بین کارکنان برای دستیابی به رضایت و موفقیت شغلی، توجه به معنویت است و رابطه معنادار بین سرمایه معنویت و افزایش تعهد شغلی در کارکنان را نشان داد. همچنین این یافته ها با نتایج تحقیقات مقدم و مکوندی (۲۰۱۹)، حسن و همکاران (۲۰۱۷)، بلانکا گراما (۲۰۱۷)، ایسام الغزوی و همکاران (۲۰۱۶)، نورفیاض رامله و همکاران (۲۰۱۶)، و ایما امالیچ و همکاران (۲۰۱۵) ناهمسو می باشد.

در تبیین دلایل نتایج بدست آمده در این پژوهش و تناقض با اکثر تحقیقات مشابه انجام شده در این زمینه می توان بیان نمود که وجود محدودیت های مربوط به بُعد زمان و مکان در تمامی تحقیقات رشته های علوم انسانی و اجتماعی به طور عام و رشته مدیریت به صورتی خاص باعث شده است یافته های تحقیقاتی، علیرغم شباهت های موجود در متغیرها و روش مورد استفاده، دارای تفاوت های قابل توجهی باشد. بر این اساس، لازم است برای انجام هر تحقیقی، ابتدا با توجه به شرایط زمانی و مکانی جامعه هدف و نمونه انتخابی، بومی سازی های لازم مرتبط با نتایج مطالعات انجام شود تا بتوان از نتایج بدست آمده در تحقیق با اطمینان خاطر بیشتری

منابع

1. [Howard AL, Carnrite KD, Barker ET. First-year university students' mental health trajectories were disrupted at the onset of COVID-19, but disruptions were not linked to housing and financial vulnerabilities: a registered report. *Emerging Adulthood*, 2022, 10\(1\), 264-281.](#)
2. [Abualigah A, Davies J, Harrington S. Religiosity and work engagement: Workload as a moderator. *Stress and Health*, 2021, 37\(5\), 862-870.](#)
3. [Singh VP, Asoke KS. Interplay of Organizational Justice in the Managerial Effectiveness and Job Satisfaction. *Department of Management Studies*, 2021, 1-12.](#)
4. [Karimi S, Ghahremani J, Ghasemzadeh A. Structural Relationships between Mental Health, Organizational Health, Motivation to Participate and Sports Commitment among Employees. *Sport Psychology Studies*, 2022; 10\(38\): 169-186. In Persian](#)
5. [Ohji S, Aizawa J, Hirohata K, et al. Athletic identity and sport commitment in athletes after anterior cruciate ligament reconstruction who have returned to sports at their pre-injury level of competition. *BMC Sports Sci Med Rehabil*, 2021, 13, 37. 1-12.](#)
6. [Abolghasemi S, Shamsaldini A. The Mediating role of job satisfaction in the relationship between depression and job burnout among nurses of hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *SALĀMAT-I IJTIMĀĪ*, 2019, 7\(1\), 19-27. In Persian](#)
7. [Kamkar M, Pashaie Halasou A. The Effect Model of Spirituality and Organizational Justice on Organizational Performance \(Case Study: An Armed Forces Production Organization\). *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 2018; 2\(6\): 99-130. In Persian](#)
8. [Yarmohammadian M, Shafiepoor motlagh F, Fooladvand M. Relationship of Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment to Excellent Self-assessment. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2013; 4: 1-18. In Persian](#)
9. [Kohandelan FA, Khoshbakhti J. Experts of Physical Education office in Administration Departments in great khorasan. *Applied Research in Sport Management*, 2014; 3\(2\): 39-54.](#)
10. [Becker JM, Ringle CM, Sarstedt M, Völckner F. How collinearity affects mixture regression results. *Marketing Letters*, 2015, 26\(4\), 643-659.](#)
11. [Cheah JH, Thurasamy R, Memon MA, Chuah F, Ting H. Multi group analysis using smartpls: step-by-step guidelines for business research. *Asian Journal of Business Research*, 2020, 10\(3\), 1-19.](#)
12. [Debyla PD, Putra MS. Effect of job satisfaction, perception of organizational justice, and employee empowerment towards organizational commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 2021, 5\(2\): 272-277.](#)
13. [Dijkstra TK, Henseler J. Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 2015, 39\(2\), 297-316.](#)
14. [Franke G, Sarstedt M. Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 2019, 29\(3\), 430-447.](#)
15. [Ghasemy M, Teeroovengadum V, Becker JM, Ringle CM. This fast car can move faster: A review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher Education*, 2020, 80\(6\), 1121-1152.](#)
16. [Hair J F, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 2019, 31\(1\), 2-24.](#)
17. [Hair JF, Sarstedt M, Ringle CM, Gudergan SP. *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE, 2018](#)
18. [Henseler J, Ringle CM, Sarstedt M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2015, 43\(1\), 115-135.](#)
19. [Lee H-W, Rhee D-Y. Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability*, 2023; 15\(7\):5993.](#)

20. [Lier LM, Breuer C, Dallmeyer S. Organizational-level determinants of participation in workplace health promotion programs: a cross-company study. BMC Public Health, 2019, 19, 1-8.](#)
21. [O'Neil L, Amorose AJ, Pierce S. Student-athletes' dual commitment to school and sport: Compatible or conflicting?. Psychology of Sport and Exercise, 2021, 52, 101799.](#)
- 22.